



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

**Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de  
Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR:**

**Br. Mario Ernesto Talledo Manrique  
(ORCID:0000-0003-3277-6455)**

**ASESOR:**

**Dra. María Elena Alva Loyola  
(ORCID: 0000-0002-3034-2170)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Cultura y Comportamiento Organizacional**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## Dedicatoria

A Dios Padre, por su inmenso amor y guía en mi caminar.

A mis amados padres Carlos y Lucy por ser fuente de amor, comprensión y estímulo para superarme cada vez más.

A mis queridos hermanos por ser ejemplo de principios y valores en mi vida.

A mi señorita enamorada María Fe Pérez-Uribe por ser una gran amiga y apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

Agradecimiento muy especial aquellas personas que contribuyeron en la realización del presente trabajo de investigación, como es el caso de la Dra. María Elena Alva Loyola, por sus innumerables consejos y deseos de superación profesional. Asimismo, a la empresa Transportes Línea por permitirme desarrollar mi Tesis de maestría y de esta manera aportar en las mejoras organizacionales.

**Miembros del Jurado**

---

**DR. YENGLER RUIZ CARLOS**

**ALBERTO**

**PRESIDENTE**

---

**MG. CUBAS VARGAS JOSE**

**MANUEL**

**SECRETARIO**

---

**DRA. ALVA LOYOLA MARIA**

**ELENA**

**VOCAL**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **MARIO ERNESTO TALLEDO MANRIQUE**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “**Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.**” presentada, en 47 folios para la obtención del grado académico de MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

**Trujillo, 22 de julio de 2019.**

-----  
Firma

Mario Ernesto Talledo Manrique

DNI: 46603005

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Miembros del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Lista de Tablas .....	vi
Lista de Figuras .....	vii
Lista de Anexos.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MÉTODO.....	24
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2. Operacionalización de variables.....	25
2.3. Población, muestra, y muestreo.....	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	28
2.5. Procedimiento .....	29
2.6. Método de análisis de datos .....	29
2.7. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS .....	31
3.1. Descripción de Resultados: .....	31
3.2. Pruebas de Normalidad: .....	34
3.3. Pruebas de Hipótesis Correlacionales: .....	35
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES .....	40
VII. REFERENCIAS .....	41
VIII. ANEXOS.....	45

## Lista de Tablas

<i>Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la Variable Motivación .....</i>	25
<i>Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la Variable Compromiso.....</i>	26
<i>Tabla 3. Expertos validadores de los instrumentos.....</i>	28

<i>Tabla 4. Alfa de Cronbach para la variable Motivación.</i> .....	29
<i>Tabla 5. Alfa de Crombach de la variable Compromiso.</i> .....	29
<i>Tabla 6. Determinación de Momentos o Valores Específicos de la serie de datos de las dimensiones de las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.</i> .....	34
<i>Tabla 7. Determinación del Coeficiente de Spearman de las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.</i> .....	35
<i>Tabla 8. Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Logro y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.</i> .	35
<i>Tabla 9. Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Poder y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.</i> .	35
<i>Tabla 10. Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Afiliación y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.</i> .	35

## **Lista de Figuras**

<i>Figura 1. Expresión porcentual de los niveles de la variable Motivación Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.</i> .....	31
<i>Figura 2. Expresión porcentual de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.</i> .....	31
<i>Figura 3. Expresión porcentual de los niveles de la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.</i> .....	32
<i>Figura 4. Expresión porcentual de los niveles de las dimensiones de la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.</i> .....	33

## **Lista de Anexos**

<i>.Anexo 1. Cuestionario para medir la Motivación en conductores de Transportes Línea S.A.</i> .....	45
<i>Anexo 2. Cuestionario para medir el Compromiso en conductores de Transportes Línea S.A.</i> .....	46
<i>Anexo 3. Certificados de Validación de instrumentos.</i> .....	48
<i>Anexo 4. Matriz de datos de Variables Motivación y Compromiso, con sus dimensiones y niveles correspondientes.</i> .....	51

## RESUMEN

La investigación se desarrolló con conductores de transporte de personal de la empresa Transportes Línea S.A., y tuvo como objetivo principal, determinar la relación de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, con la intención de recomendar mejoras que contribuyan con la gestión de la organización.

La investigación es del tipo aplicada de diseño no experimental transversal – correlacional. La población de estudio estaba conformada por 389 trabajadores y una muestra de 193 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios validados científicamente. Se determinó la correlación entre Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal, con un valor de  $Rho = 0.565$ . Los totales porcentuales por cada nivel de Motivación Laboral fueron eficientes 64.59%, regular 34.02 % y 1.38% en el nivel de deficiente, mientras que en Compromiso Laboral fueron eficiente 21.24%, regular 73.75 % y 5.01% en el nivel de deficiente en conductores de Transporte de Personal. Finalmente se concluyó que existe una relación entre las variables Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal en Transportes Linea S.A

**Palabras Claves:** Motivación, Compromiso, Laboral, Transporte.

## ABSTRACT

The research was carried out with personnel transport drivers of the company Transportes Línea SA, and had as its main objective, to determine the Motivation and Labor Commitment relationship in Transport Drivers of Personal de Transportes Línea SA, Trujillo 2019, with the intention of recommending improvements that contribute to the management of the organization.

The research is of the applied, non-experimental cross-correlational design type. The study population was made up of 389 workers and a sample of 193 workers, the data collection technique was the survey and the instruments used were scientifically validated questionnaires. The relationship between Motivation and Labor Commitment in Personnel Transport drivers was determined, with a value of  $Rho = 0.565$ . The percentage totals for each level of Labor Motivation were efficient 64.59%, regular 34.02% and 1.38% in the level of deficient, while in Labor Commitment they were efficient 21.24%, regulate 73.75% and 5.01% in the level of deficient in drivers of Personal transportation. Finally, it was concluded that there is a relationship between the Motivation and Labor Commitment variables in personnel transport drivers in Transportes Línea S.A.

**Key Words:** Motivation, Commitment, Labor, Transportation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La empresa de Transportes LINEA S.A. nace en la región La Libertad, como resultado de la unificación de tres reconocidas compañías del rubro de transporte que operaban las rutas de la zona norte, estas fueron, Transportes Vulkano S.A., Transportes El Águila y Transportes del Norte S.A. (conocido como TRANSA), organizaciones empresariales con años de experiencia. Esta unión se produjo el martes 16 de Noviembre del año 1999 luego de que la Junta de Accionistas, aprobará dicha unión bajo la creación de una nueva sociedad que obtuviera el patrimonio de las tres empresas unificadas, ello, a través de la designación de TRANSPORTES LINEA S.A. Esto cimentar el capital social de la empresa, consolidándola como la empresa más importante del rubro de transportes el norte del país.

Transportes Línea S.A. posee 4 líneas de negocio las cuales son: transporte de pasajeros en el servicio interprovincial en el norte del Perú, transporte de carga y encomiendas, división que tiene como objetivo la distribución de carga especializada a nivel nacional, transporte de personal, división encargada del transporte del personal de empresas del rubro minero, agroindustrial y siderúrgico, siendo esta división una de las más importantes de la empresa y catalogada como división líder y pionera en el transporte empresarial, la última división es la de turismo y servicios especiales, de realizar paquetes turísticos para viajes de promoción u otro tipo de traslado.

Durante mucho tiempo, las concepciones tradicionales sobre organizaciones han transmitido una mirada que concibe a las mismas como caracterizadas por la avaricia y el egoísmo, y donde la creación de riqueza es la única medida de éxito. Este pensamiento deja de lado aspectos que, en una época como la actual, son fundamentales para una comprensión adecuada del fenómeno abordado. Una nueva óptica sobre las organizaciones permite apreciarlas como ambientes donde la colaboración, la apreciación y el significado están presentes regularmente, donde el bienestar humano se vuelve un indicador clave del éxito y las relaciones sociales se caracterizan por la lealtad, la compasión, el respeto y la honestidad (Cameron & Spreitzer, 2012).

En tanto diversas empresas, a través del transcurrir del tiempo han evolucionado en respuesta a los cambios globales, dichos cambios son de diferente tipología tales como: sociales, monetarios, gubernamentales, culturales, científicos, etc. (Werther y Davis, 2008). Actualmente los recursos humanos han asumido una fundamental importancia para la competitividad y sostenibilidad organizacional; ya que se

evidencian como un elemento clave, permitiendo su presencia diferenciar entre la tipología de organización y el éxito de estas en el mercado.

El éxito empresarial será posible si se conoce, analiza y ejecuta decisiones para lograr la integración de los colaboradores en sus propósitos, de manera que la totalidad de los colaboradores consideren las metas de la corporación como si fuesen suyas y, de la misma manera, que las metas corporativas tengan en cuenta los objetivos que estimulan a los colaboradores (González, 2011).

Tomando en cuenta la importancia del trabajador en el crecimiento y mejora de las empresas, se vio necesario en realizar investigaciones que abarquen a la motivación y su influencia en la conducta humana, dentro del ámbito laboral, determinando que es aquel proceso capaz de logra activar, orientar, dinamizar y mantener la conducta del individuo en la búsqueda de las metas trazadas, es la motivación. Por lo cual todo trabajador satisfecho con la empresa irradia una actitud positiva hacia su entorno, por ello es importante conservar una cultura y valores empresariales asertivos que fomenten elevados valores de motivación e identificación con la empresa o institución a la que se pertenece. (Olvera, 2013).

Siendo necesario precisar lo indicado por Frías (2014) quien sostiene que toda organización empresarial está en la capacidad de otorgar a sus empleados escenarios y recursos oportunos para que este pueda comprometerse, motivarse personal y laboralmente; no obstante, es preciso señalar que ultimadamente varias empresas aun no comprenden el valor de lo antes mencionado, con lo que provocan incomodidad entre sus empleados.

La motivación y el compromiso son aspectos de gran interés para las organizaciones empresariales tanto públicas como privadas, por el hecho que permiten estimar el nivel de desarrollo cuantitativo y cualitativo de las actividades asignadas por los colaboradores, elemento claramente vinculable al desempeño laboral, además que inevitablemente se encuentra ligado con la producción en términos de eficiencia y eficacia de la empresa o institución (Benavides, 2016)

Asimismo, es necesario precisar que el talento humano requiere de tres ingredientes muy importantes (capacidades, compromiso y acción), los cuales deben ser dosificados conjuntamente con un escenario motivador. En el caso de no tener alguno de ellos, es muy probable que no se logren los propósitos antes planteados. Sin embargo puede tener al menos dos ingredientes y maximizarlos para lograr resultados interesante, pero nunca debe faltar la motivación en un escenario laboral (Lozano 2007).

Castillo (2010) refiere que la gestión del talento humano, se ha convertido en un tema muy importante para las organizaciones, pues la obtención de resultados grandiosos, elevada productividad, el reconocimiento por el mercado, entre otras; es atribuible a lo que dicen, hacen y sienten las personas. Por estas razones es que las variables en estudio como la motivación y compromiso laboral tienen gran importancia en los escenarios laborales, ya que a través de medios o recursos se puede medir y determinar los niveles que posee cada trabajador con respecto a su organización, para posteriori tomar decisiones que fortalezcan la gestión del talento humano o mejoren aspectos débiles que se encuentren.

Diversos antecedentes nos describen hechos y/o resultados encontrados en escenarios internacionales y locales, tales como:

**Aldana (2013)** en su trabajo de investigación en una empresa bancaria en Guatemala, quiso hallar el grado de compromiso laboral en un sector de colaboradores de una empresa bancaria. Llevó a cabo su trabajo con una muestra de 70 colaboradores, escogidos por las jefaturas de la empresa. Luego de la tabulación respectiva se dio respuesta a los objetivos enmarcados en el trabajo de investigación, ya que los colaboradores evaluados mostraron un alto nivel de compromiso laboral con su centro de trabajo.

**Gutiérrez (2014)** presentó un trabajo de investigación con la finalidad de optar el grado de magister en la UNAL, Colombia. Tuvo como objetivo demostrar la influencia existente entre la variable de cultura organizacional y la variable de motivación laboral en una compañía de transporte aéreo. Su muestra estuvo conformada por 64 colaboradores operativos. Los resultados que obtuvo dicha investigación mostraron que no existía influencia alguna entre las variables.

**Gómez Sánchez, Recio Reyes, Avalos Sekeres, González Ortiz (2013)** realizaron un trabajo de investigación en la empresa Río Verde. Este trabajo tuvo como principal objetivo estimar la existencia de una correlación entre las variables de satisfacción laboral junto con el compromiso laboral. Trabajó un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal, de tipo cuantitativa. Tomó una muestra de 196 trabajadores. Se concluyó con la existencia de relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso laboral.

**Navarro (2011)**, Realizó una investigación en la Universidad de Veracruz (UV), México, el trabajo que realizó fue de tipo correlacional, contando con un diseño no experimental de corte transversal. Su muestra englobaba a 123 catedráticos, a quienes

administro cuestionarios. Concluyo lo siguiente: La atmósfera que se forma en los escenarios laborales no influye de manera relevante en el compromiso que ellos puedan tener con la institución, ya que éstos dan un grado de mayor significancia a los diversos beneficios laborales que pueden obtener en la institución más allá del clima laboral existente en la misma.

**Pineda y Godínez (2011)**, Ejecutaron un trabajo de investigación acerca de la relación entre la motivación laboral y el clima laboral en una universidad de Guatemala. La muestra con la que trabajaron estuvo comprendida por 123 colaboradores de una universidad de Guatemala. El trabajo realizado fue correlacional, no experimental y transversal. Los resultados que pudieron obtener mostraron que, si el colaborador se encuentra motivado, el clima laboral va a ser mejor. Se pudo ver también que los colaboradores están acordes con los objetivos propuestos por la institución. Además de ello, la relación que se genera dentro del ámbito laboral entre el colaborador y su coordinador inmediato es buena, ya que existe confianza, compañerismo, un ambiente amical agradable y una comunicación continua.

**Díaz y Choque (2019)** Realizaron, en la ciudad de Arequipa, una investigación en conductores de transporte a cerca de la existencia de una relación entre motivación y satisfacción laboral. Obtuvieron una muestra de 80 conductores. El trabajo realizado fue de tipo descriptivo-correlacional, contando con un diseño no experimental, transaccional. Los resultados obtenidos entre ambas variables, revelan una relación significativa.

**Alvarado (2018)** Realizó un trabajo investigativo en una empresa de transportes con el objetivo de hallar la relación entre las variables motivación laboral y clima laboral., se trabajó con el total de los colaboradores, el cual ascendía a 36 trabajadores, los cuales pertenecían a los distintos departamentos de la empresa.

Los resultados que se lograron obtener indican que existe relación entre la motivación laboral y el clima laboral en la empresa de transportes en la cual se llevó a cabo la investigación. Este estudio demuestra que la motivación de los colaboradores se encuentra en un nivel alto (54.8%) y la medición del clima organizacional de la empresa se encuentra en un nivel bueno (64.4%).

**Franco (2018)** El trabajo de investigación que realizó, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y el compromiso laboral en una organización del rubro industrial en el distrito de Ancón. Para ello utilizó una muestra conformada por 198 trabajadores. Los resultados obtenidos en este trabajo de

investigación muestran una relación existente entre las variables de motivación y compromiso laboral.

**Roldan (2018)** Realizo un trabajo investigativo con la intención de buscar la influencia de la variable de motivación sobre el desempeño laboral, realizó su trabajo en una empresa de transportes de la provincia de Trujillo. La muestra utilizada estuvo conformada por 20 colaboradores de una empresa de transportes. El diseño utilizado en el trabajo realizado fue explicativo-transversal. La obtención de resultados evidencia la explicación de la siguiente manera: que los colaboradores se consideran responsables de las tareas que le son asignadas, además que aceptan con compromiso las aquellas consecuencias dañinas por los actos que pudieran realizar; por otro lado, ante los dilemas presentados en el puesto de trabajo no actúan con decisión y tienen además muy baja capacidad para otorgar alternativas de solución, sumado a que no sienten identificación hacia la organización.

**Vallejos (2014)**, Realizó un trabajo de investigación en el Centro Poblado Menor de Miramar y trabajó con los colaboradores de la municipalidad de dicho centro poblado, con el objetivo de hallar la relación entre las variables de cultura y compromiso organizacional. Su trabajo fue de tipo transversal y su muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de dicha municipalidad.

El trabajo concluyó que si existe una relación entre ambas variables

Los principales modelos y teorías, que fundamentan las variables de investigación son las siguientes:

Para motivación se identifican las siguientes teorías.

**Teoría de la jerarquía de necesidades humanas de Abraham Maslow**, Encontró cinco niveles (Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de estima, autorrealización), aquí las necesidades básicas se encuentran en el nivel más bajo de la pirámide que propone, y las inmediatamente superiores están ubicadas en la parte superior, todo esto como se dice, en una pirámide. Para Maslow, las categorías se ubican de forma jerárquica, y solamente cuando se satisfacen estas necesidades es que se activa el siguiente nivel. Cuando se ha logrado atender las necesidades ubicadas en lo inferior de la pirámide, se puede subir a los niveles superiores (Maslow, 1954).

Autorrealización	Moralidad, creatividad, liderazgo
Estima	Auto-reconocimiento, éxito, confianza.
Sociales	Amistad, afecto.
Seguridad	Seguridad tanto física como de empleo y familiar.
Fisiológicas	Respiración, alimentación, descanso, sexo.

**Teoría del factor dual de Herzberg** (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1967), Sus trabajos giran en torno del medio laboral. Cuando los individuos se sienten a gusto en sus actividades, suelen relacionar o atribuirlo al esfuerzo de ellos mismos, refiriendo siempre aquellas características o factores propios del individuo: como lo son los logros, las tareas diarias, la responsabilidad asumida en las tareas y la capacidad que tienen de escalar en la organización. En contra parte, cuando ellos se encuentran descontentos suelen relacionarlos a factores externos, que son netamente, aquellos que tienen que ver con la organización como las condiciones en el puesto de trabajo, la política y la cultura de la organización, las relaciones entabladas con sus pares y superiores. Es así como el autor pudo comprobar que aquello que los motiva al estar presentes, no poseen similitud con aquellos que los desanima, es en base a ello que encontró dos factores importantes en la motivación, Factores Higiénicos, relacionados a la tarea, por lo que vienen a ser extrínsecos, aquí su satisfacción logra suprimir a la insatisfacción que se haya generado, sin embargo ello no asegura que el individuo posea una motivación que pueda expresarse a través del esfuerzo y la energía empleada hacia la consecución de los resultados. No obstante, si no logran satisfacerse causas malestar e insatisfacción. Factores motivadores, son los factores intrínsecos y hacen alusión al trabajo en sí. Estos factores son aquellos en los que su presencia o falta determina la motivación o la falta de la misma en el individuo.

Son los factores extrínsecos o higiénicos aquellos que encuentran similitud o coincidencia con los niveles básicos de la pirámide planteada en su momento por Maslow. Mientras que los factores motivadores o intrínsecos son los que se relacionan o con los niveles superiores de la pirámide (Leidecker y Hall, 1989).

Es de esta teoría de donde se desprende el concepto enriquecimiento del trabajo que se resume en realizar las tareas diarias de un modo más pretencioso, con la finalidad que de esta manera se puedan satisfacer aquellos motivos que tienen un alto valor. Para esto es necesario trabajar bajo los siguientes principios (Engel y Redmann, 1987):

- Evitar las verificaciones.
- Incrementar la responsabilidad a cerca de las asignaciones a realizar.

- Disponer a otros (as) jornadas completas de labores.
- Proporcionar más autoridad y adecuada libertad.
- Dar a conocer a los progresos y las dificultades.
- Establecer nuevas obligaciones.
- Conceder medios para realizar bien las tareas.

**Teoría de McClelland** (McClelland, 1989); Describe tres modelos de motivación:

- **Logro:** Viene a ser aquel estímulo que tiene el individuo por destacar, aquel deseo por alcanzar sus metas. Esto conlleva a la persona a trazarse objetivos que sean de una dificultad mayor para así poder celebrar al momento de su consecución. Este tipo de personas poseen un gran anhelo por incrementar y mejorar su accionar, sin embargo, una escasa capacidad para poder afiliarse con otros individuos. Las personas motivadas por este motivo buscan siempre lograr la excelencia, realizan las labores buscando que estén sean hechas de la mejor manera, además es necesario que realicen constantemente una retroalimentación de las actividades realizadas para poder lograr mejorarlas.

- **Poder:** Es la capacidad para conseguir predominar y controlar a los pares y/o grupos, para de esta manera lograr un reconocimiento de parte del grupo. Buscan siempre que se les considere influyentes con la finalidad de que ante los demás puedan conseguir prestigio y nivel jerárquico. Tratan siempre de que sus opiniones prevalezcan frente a las de los demás.

- **Afiliación:** Es la aspiración de poder relacionarse cercanamente con los pares, pertenecer a un grupo, es una necesidad en ellos relacionarse interpersonalmente además que buscan ser conocidos y respetados.

**La teoría X y Y de McGregor** (McGregor, 1966); La primera hacer ver que el ser humano es perezoso y en base a ello es que requieren ser motivados a través de la corrección, además afirma que el individuo suele evitar todo compromiso. Mientras tanto la segunda teoría, la Y, afirma que la dedicación y sacrificio es algo inminente a las labores y afirma además que es necesario retribuir al individuo cuando este está comprometido con los objetivos.

<b>Teoría X</b>	<b>Teoría Y</b>
El individuo evita las responsabilidades.	Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente. - El individuo busca autonomía.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas evitan en todo momento asumir responsabilidades, prefiriendo siempre ser dirigidas por otros.</li> <li>- Las personas tienen poca inventiva.</li> <li>- La motivación funciona en los niveles básicos de necesidad</li> <li>- Las personas requieren de supervisión y castigo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ser humano tiene un potencial creativo.</li> <li>- El individuo posee motivación en todos los niveles.</li> <li>- El individuo puede auto dirigirse siempre y cuando presente motivación.</li> </ul>
---	--

**Teoría ERC de Alderfer** (Alderfer, 1972); Vinculada de alguna manera con la teoría de que propone Abraham Maslow, y lo plasma de la siguiente manera:

- Motivaciones de Existencia: Englobadas en aquellas necesidades tanto fisiológicas y de seguridad.

- Motivación de Relación: Aquellas motivaciones en las que individuo busca las relaciones interpersonales, soporte sensitivo y necesidad de pertenecer a un grupo social.

- Motivación de Crecimiento: Es aquella que centra su esfuerzo en la superación del individuo y en su desarrollo personal y profesional.

**Teoría de Fijación de metas de Locke** (Locke, 1969); Afirma que toda meta u objetivo propuesto es comprendido como el esfuerzo que hace un individuo por conseguir lo que desea. El responsable de la autoría ratifica el hecho de lograr una meta propuesta es respuesta a la motivación que tiene en determinado momento y lugar. Se indica que para cuales fuese los escenarios, momentos o actividades las metas son significativas, ocasionando motivación e impulso para optar por el mejor resultado. Además, dice que las metas pueden presentar diversas funcionalidades (Locke y Latham, 1985):

- Prestar el interés necesario y actuando con mayor predisposición a las obligaciones encomendadas.

- Movilizar la energía y el esfuerzo.

- Incrementar toda perseverancia.

- Colaborar en el diseño de tácticas con mucha pericia.

Optar por la consolidación de metas y tener resultados que valgan la pena, deben ser específicas, difíciles y desafiantes, pero siempre tener la posibilidad de conseguirlas. Asimismo, hay un elemento muy valioso llamado feed back, muchos individuos requieren

de la retroalimentación para poder desarrollarse y a la vez poder potenciar en gran nivel la consecución de los objetivos. (Becker, 1978).

Para el compromiso, se identifican las siguientes teorías.

**Enfoques** (1) Enfoque que posee una sola dimensión en la cual se resalta que existe una línea de indagación que busca dividir al compromiso en dos, siendo el actitudinal uno de ellos y el que se rige a través de la conducta, el otro, según los investigadores Dunham, Grube y Castañeda (1994).

El compromiso actitudinal, se concentra en los procesos por los cuales las personas pueden reflexionar sobre el vínculo que poseen con la entidad laboral (Mowday, Porter, y Steers, 1982, Meyer y Allen, 1997). Según sus argumentaciones Sheldon (1971), Mowday (1974) y Salancik y Pfeffer (1978) propusieron el compromiso organizacional bajo una configuración donde la identidad del trabajador para con su organización debe ser potente o de arraigo (Meyer y Allen, 1997). En lo que respecta a la orientación denominada conductual, Meyer y Allen (1997) describen a un trabajador concentrado en los medios y/o recursos posibles los cuales favorecen su identificación con la organización en la cual labora. Es apreciado el compromiso como una serie de transacciones entre la persona y la empresa o institución, por lo que el compromiso aparece en función de los intercambios que ocurren entre el trabajador y la empresa, en tal sentido se mantiene por los reconocimientos, ganancias y/o dividendo en la empresa, dichos beneficios están asociados a la membresía (Alluto y Hrebiniak, 1972).

En el enfoque conductual, se concentra en lo investigativo constituyéndose como la determinación en las condiciones en medio de las cuales los individuos se comprometen con una empresa en particular. Para esto se asocian en tres grupos las variadas concepciones las cuales abordan al compromiso organizacional pudiendo ser descrito sintetizadamente en los términos siguientes Reichers (1985):

**Congruencia;** El compromiso desde su lado actitudinal está presente dentro de lo que vienen a ser las metas tanto del individuo como de la organización, ello permite establecer que se presenta el compromiso organizacional en el momento en el que se evidencia "un fuerte compromiso para con los valores establecidos desde un principio por la organización, contemplando un esfuerzo favorable hacia la organización llevado a su vez por el deseo de permanecer durante mucho tiempo como parte de la misma." (Mowday, Porter y Steers. 1982, Guzley, 1992).

**Las atribuciones;** Aquí se afirma que se encuentra una retribución para con el compromiso actitudinal, considerándose como el resultado de aquellas conductas opcionales, que se presentan claramente y que además son definitivas, y esto ha sido en su momento reafirmando por los señores O'Reilly y Caldwell (Reichers, 1985), teniendo de esta manera como modelo aquellas situaciones que conducen al empleador a tomar decisiones de manera voluntaria, donde dada la elección de manera visible y a su vez notoria, pasa a tratarse de una decisión a la cual ya no se puede apelar, ya que es el individuo quien se siente en la obligatoriedad de ser coherente con las decisiones que puede llegar a tomar.

**Las apuestas;** El compromiso del individuo para con su organización es la reacción frente a aquellas retribuciones que él puede llegar a percibir además de los costos inherentes que considere importantes para lograr ser parte miembro de la organización. Dicho esto, para lo expuesto en su momento por Becker (Meyer y Allen, 1986) el que el individuo se sienta parte de la organización y tenga una actitud positiva para con la misma es el resultado de aquellas inversiones que pueda haber realizado durante la relación laboral con la organización, y por ello la consideración que este sienta se ha realizado para con su persona, concluyendo que ser parte miembro o no de una organización viene a ser la consecuencia de aquella previsión, ponderación y consideración que se le pueda otorgar a aquellas inversiones realizadas.

**Enfoque Multidimensional (2).** Se puntualizan las investigaciones en su momento realizadas por de O'Reilly y Chatman (Meyer y Allen, 1990), determinan lo siguiente, la adhesión psicológica sienta las bases de todo lo que conlleve a tratarse del compromiso dentro de la organización, teniendo como conclusión 3 dimensiones de suma importancia para los investigadores:

- a. Involucramiento manifestado por aquellas retribuciones hechas por la organización.
- b. Involucramiento constituido en la adhesión.
- c. Involucramiento basado dentro del marco coherente entre aquellos valores tanto individuales como organizacionales.

En contraparte Meyer y Allen (1990), si bien es cierto, dan validez a que el constructo es multidimensional y aceptan también que el compromiso del individuo para con la organización contiene una afiliación psicológica, sugieren que en las conclusiones expuestas por los investigadores O' Reilly y Chatman (1986) son ligeras, y se enfocan en realizar minuciosamente una mayor búsqueda bibliográfica del tema planteado.

**Teoría de las tres dimensiones de Meyer y Allen;** Meyer y Allen (1997, citados por Calderón, 2009) Advierten la similitud que existe entre diferentes autores acerca de la definición que otorgan al compromiso organizacional por lo que concluyen en base a ello con lo siguiente:

- El compromiso tiene una condición psíquica.
- Existen ciertas características vinculadas a la relación existente entre los colaboradores y la organización.
- Presenta implicancias en la decisión que se pueda tomar acerca de permanecer siendo parte miembro determinada organización.

Plantean a su vez que el compromiso organizacional posee tres componentes claramente establecidos:

**Compromiso Afectivo (1);** Es aquel lazo sensible que une al individuo a una determinada organización, se exterioriza este afecto hacia la organización cuando se perciben satisfechas las necesidades (prioritariamente las psíquicas) y aquellas perspectivas construidas por el individuo. Para Meyer y Allen (1991), permite que el colaborador se sienta satisfecho de ser parte miembro de determinada organización y esto significa, así mismo, que el trabajador corresponda a la cultura establecida desde un inicio por la organización.

Mowday, Porter&Steers (1982 citado en Meyer y Allen, 1991) establecen que el este tipo de compromiso está estructurado por cuatro bien marcadas categorías:

**Las características personales;** englobadas aquí la edad, sexo y educación, y que tienen una adherencia con el compromiso. (Mowday, Porter y Steers, 1982 citado en Meyer y Allen, 1991).

**Las características estructurales;** representadas en la relación colaborador/superior, donde se considera el puesto de trabajo, como también aquella sensación de consideración que se pueda percibir al interior de la empresa. (Mowday, Porter y Steers, 1982 citado en Meyer y Allen, 1991).

**Las características relativas al trabajo;** Se halla la consideración que se pueda tener con el individuo al momento de llevar a cabo la respectiva toma de decisión. (Mowday, Porter y Steers, 1982 citado en Meyer y Allen, 1991). Todo colaborador busca que sean concordantes tanto la satisfacción de sus necesidades, como la utilización de los talentos y la manifestación de los valores establecidos.

**Las experiencias profesionales;** Aquí se presenta la manera de cómo encaja la experiencia obtenida previamente y el compromiso afectivo (Mowday, Porter y Steers, 1982 citado en Meyer y Allen, 1991).

**Compromiso de Permanencia (2);** Presenta la valoración que realiza el individuo acerca del costo tanto financieros, físicos y psicológicos además de las pocas ofertas laborales que pueda encontrar en su búsqueda por otro empleo, si tomara la decisión de no ser más parte miembro de la organización. En otras palabras, el colaborador siente un vínculo para con organización por el tiempo, dinero y esfuerzo invertido, y hacerse a un lado conllevaría a quedarse sin nada; ello acrecienta el interés hacia la organización. Por ello el colaboradora través de la realización de sus tareas espera una retribución por parte de la organización. Meyer y Allen (1991), argumentan también que el individuo con un compromiso de permanencia, sostiene un bajo rendimiento es sus labores, ya que hace únicamente lo necesario para seguir como parte miembro de la organización.

**Compromiso Normativo (3);** Se refiere acerca del convencimiento sobre la fidelidad hacia la organización, que puede explicarse como un pago, por el hecho de obtener algunas prestaciones; ello crea correspondencia entre el individuo y la organización. Para Meyer y Allen (1991), viene siendo el nivel en el que el individuo siente obligatoriedad a permanecer. Este punto concuerda con lo planteado por Gouldner (1960), “Quien percibe un provecho de parte de la organización siente la obligatoriedad pro retribuir aquello”.

**Teoría del Compromiso según Becker;** Halló tipos de compromiso y los nombró como: compromiso con la organización, con dirección, con las jefaturas, con los pares, con el puesto de trabajo.

Becker en 1992, propuso también que existían distintas formas de compromiso, como:

**Compromiso con la tarea;** Implicado directamente con el trabajo en sí. Valorado mediante cuatro variables: logro, autorrealización, persistencia con la tarea y las funciones del puesto de trabajo.

**Compromiso con el Grupo de Trabajo;** tiene que ver con la disposición del individuo para llevar a cabo tareas en equipo, además del cumplimiento con las normas estipuladas dentro de la organización. Esto se evalúa a través de tres variables: adhesión, respeto por las normas establecidas y valoración hacia el equipo de trabajo.

**Compromiso con la Autoridad Organizacional;** Habla del respeto que debe tener el individuo hacia la autoridad y tolerar a la vez toda decisión que establezca quien actúe de mando. Esto se evalúa a través de tres variables: aprobación de las jerarquías, reconocimiento de los preceptos establecidos y valoración hacia la autoridad.

**Compromiso con los Objetivos y Metas Institucionales;** Es la vinculación que tiene el individuo para con la misión, la visión, las políticas establecidas, los valores, las estrategias corporativas, y sobre todo la cultura establecida por la organización

El problema que surgió en la investigación fue **¿Existirá relación entre la motivación y el compromiso laboral en conductores de Transportes Línea S.A., durante el 2019?** La investigación tendrá transcendencia académica, debido a que otorga un antecedente en el sector productivo de transportes en la provincia de Trujillo, Región La Libertad sirviendo para futuras investigaciones. En tal sentido, los resultados a obtenerse servirán como información base, sobre la relación que pueda existir entre las variables investigadas en conductores de transporte de personal de la empresa Transportes Línea S.A. Además de otorgar información que pudiera ser considerada como un punto de referencia para la toma de decisiones e implementación de estrategias organizacionales que permitan la continuidad de negocio y la producción empresarial.

En tal sentido, es oportuno señalar que la investigación permitirá a otras empresas de similar actividad empresarial puedan referirse para monitorear aspectos importantes como lo son la motivación y el compromiso laboral. La investigación se convierte en viable, por la disposición de tiempo, dinero y acceso del investigador a la empresa en estudio; tal es así que no se han encontrado impedimentos para desarrollar la investigación y aplicar los instrumentos.

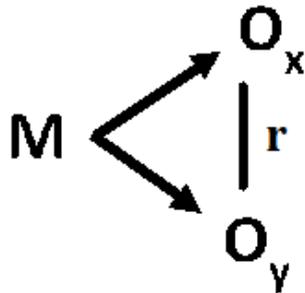
En la investigación se plantearon los siguientes objetivos: como **objetivo general** fue determinar la relación de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. Asimismo, los **objetivos específicos** fueron determinar los totales porcentuales por cada nivel de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, determinar los totales porcentuales en cada nivel de las dimensiones de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

La **hipótesis planteada** busca demostrar la existencia de una correlación significativa entre Motivación y compromiso laboral en los conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. En tal sentido se plantearon hipótesis específicas: **H1**: existencia de una correlación significativa entre la dimensión necesidad de logro y la variable compromiso laboral en los conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, **H2**: existencia de una correlación significativa entre la dimensión necesidad de poder y la variable compromiso laboral en los conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, **H3**: existencia de una correlación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y la variable compromiso laboral en los conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada. Según el alcance, la investigación es de tipo correlacional, La investigación presenta una esquematización que describe un diseño NO experimental de forma transaccional – correlacional.



**Figura 1.** Diseño de Investigación

Fuente: Hernández (2014).

#### **Dónde:**

**M:** Muestra donde se realiza el estudio.

**OX:** Observaciones-Variable (X): Motivación Laboral.

**OY:** Observaciones-Variable (Y): Compromiso Laboral.

**r :** Relación entre variables.

## 2.2.Operacionalización de variables

**Tabla 1.**

*Matriz de Operacionalización de la Variable Motivación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Escala de Medición
I.- Necesidad del logro	1. Toma de decisiones	P-1, P-2, P-3, P-4, P-5,	1. Totalmente en Desacuerdo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> <li>• De Intervalo</li> </ul>
II.- Necesidad de Poder	2. Consecución de objetivos.	P-6, P-7, P-8, P-9, P10,	2. En Desacuerdo	
	3. Intervención		3. Indiferente	
III.- Necesidad de afiliación	4. Influencia en los demás	P-11, P-12, P-13, P-14, P-15.	4. De Acuerdo	
	5. Socialización		5. Totalmente de Acuerdo	
	6. Trabajo en Equipo			

**Tabla 2.***Matriz de Operacionalización de la Variable Compromiso.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nivel</b>	<b>Escala de Medición</b>
I.- Compromiso Afectivo	1.- Vínculos emocionales	P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, P-6,	1.- Totalmente en Desacuerdo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> <li>• De Intervalo</li> </ul>
	2.- Orgullo de pertenencia a la organización.			
II.- Compromiso de Continuidad	3.- Necesidad de trabajo	P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12,	2.- En Desacuerdo	
	4. Compromiso			
	5.- Opciones de ofertas laborales			
III.- Compromiso Normativo	6.- Evaluación de permanencia	P-13, P-14, P-15, P-16, P-17, P-18.	4.- De Acuerdo	
	7.- Reciprocidad con la institución			

### 2.3.Población, muestra, y muestreo

La población del trabajo investigativo estuvo constituida por los conductores de transporte de personal de las operaciones mineras, quienes poseen vínculo laboral con Transportes Línea S.A., quienes hicieron un total de 389 trabajadores, de los cuales se obtuvo una muestra de 193. La obtención de la muestra fue, a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 (p * q)}{e^2 + \frac{(z^2 (p*q))}{N}}$$

El muestreo fue en forma probabilística; otorgando a los conductores de transportes de personal las mismas oportunidades de ser seleccionados.

#### Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = 1.96 margen de confianza (95%).

P = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e = Margen de error (5%)

N = Población (389 trabajadores)

$$n = \frac{1.96^2 (0.5 * 0.5)}{0.05^2 + \left(\frac{1.96^2(0.5*0.5)}{389}\right)}$$

$$n = 193.28 \quad n = \mathbf{193}$$

Los Criterios de selección fueron:

- a) **Criterios de inclusión:** Todos los conductores activos en planilla para transporte de personal.
- b) **Criterios de exclusión:** Aquellos conductores que gozan de licencia y periodo vacacional.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos fue a través de la encuesta; la información se obtuvo se consignó en un cuestionario.

Los instrumentos empleados fueron:

Para la Variable: Motivación; Se empleó la escala de motivación de Steers y Braunstein (Steers R. y Braunstein D., 1976). En el Instrumento de la Variable: Compromiso. Se empleó la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1993).

### La Validación a través de juicio de expertos

Para validar los instrumentos empleados en la investigación para las Variables Motivación y Compromiso, por medio de 3 expertos:

**Tabla 3.**

*Expertos validadores de los instrumentos.*

<b>Personal Validador</b>	<b>Experticia</b>
Mg. José Luis Rodríguez Rodríguez	Gestión del Talento Humano
Mg. Gerardo Merino Cava	Gestión de Recursos Humanos y Financiero
Mg. Paolo Andre Amaya Alvarado	Sistemas Integrados de Gestión

Para lograr la validación de los instrumentos utilizados fue necesario utilizar criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La validez del instrumento, se comprende como: el cálculo o la estimación cuántica de lo que debe medir, para una mejor comprensión esto debe estar inclinado a la variable o tema de investigación Hernández (2014).

### Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

Para lograr una óptima solidez en la información del cuestionario para medir la motivación, fue necesario desarrollar una prueba piloto donde participaron 40 conductores del Transporte de Personal de transportes Linea S.A., aplicando el estadígrafo “Alfa de Cronbach.”

**Tabla 4.**

*Alfa de Cronbach para la variable Motivación.*

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
Motivación	0.812	15

Para lograr una óptima solidez en la información del cuestionario para medir el compromiso, fue necesario desarrollar una prueba piloto donde participaron 40 conductores del Transporte de Personal de transportes Linea S.A., aplicando el estadígrafo “Alfa de Cronbach.”

**Tabla 5.**

*Alfa de Cronbach de la variable Compromiso.*

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Ítems
Compromiso	0.807	18

## **2.5.Procedimiento**

Para la construcción de la base de datos se procedió con el ingreso de las respuestas las cuales procedían de los instrumentos desarrollados por los conductores de la empresa Transportes Linea S.A., para luego ser procesados mediante el programa Microsoft Excel 2010.

## **2.6.Método de análisis de datos**

La intención del análisis es poner en marcha una serie de estrategias y técnicas, las cuales faculten al investigador conseguir el conocimiento, partiendo del óptimo procesamiento de información recolectada (Hurtado, 2000). Para procesar la información adquirida en la presente investigación, se aplicaron la siguiente secuencia:

**1er paso:** Categorización analítica de información: se clasificó y codificó la información, consiguiendo una explicación de las realidades obtenidas. Se procesó la información a partir de la base de datos, la cual fue organizada y ordenada.

**2do paso:** Descripción de los datos: A través de tablas de resultados resumidas, se encontraron los casos que coincidieron en las diversas categorías.

**3er paso:** Análisis e integración de los datos: Se asoció la información obtenida para motivación y compromiso laboral, determinándose la naturaleza cualitativa de las variables, a través de la prueba no paramétrica, coeficiente de correlación de Spearman, permitiendo determinar el grado de correlación entre motivación y compromiso laboral en un escenario de transporte de personas.

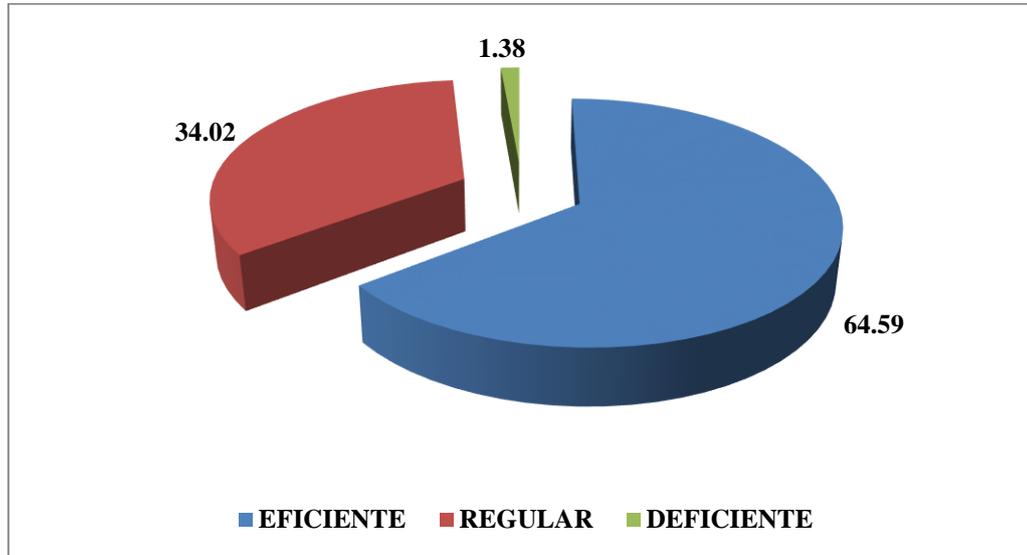
El coeficiente de correlación de Spearman puede estar incluido entre los valores “-1.00 +1.00”, lo cual genera una explicación en la que, si se obtiene valores negativos, se muestra mostrando una correlación negativa o inversa. Sin embargo, al obtener valores positivos, esto describiría una correlación positiva o directa, según la afirmación de Bisquerra (2004).

## **2.7.Aspectos éticos**

En el marco de la ejecución del trabajo investigativo, se requirió el permiso vía escrita al gerente general de la empresa Transportes Linea S.A., después de recibir el permiso correspondiente, se continuó con la explicación de los cuestionarios a los conductores participantes, describiendo la intervención de cada uno de ellos para con la investigación, así mismo se indicó que será de manera voluntaria, se protegió la identificación de los trabajadores participantes y la información adquirida bajo parámetros de privacidad, las cuales fueron netamente para fines investigativos. Tal como lo indica el Código de Ética profesional del Psicólogo Peruano (2013) destacando los artículos siguientes: Artículo 79, el cual hace referencia a la responsabilidad que todo investigador debe contemplar ante el desarrollo de una investigación, que realice bajo estándares éticos resguardando los derechos de los individuos participantes en la investigación. Artículo 81, todo científico está obligado en informar a las personas que intervienen en la investigación sobre los lineamientos a tomar en cuenta basándose en los principios éticos, con lo cual está obligado a mantener tranquilidad y el decoro requerido para estos casos.

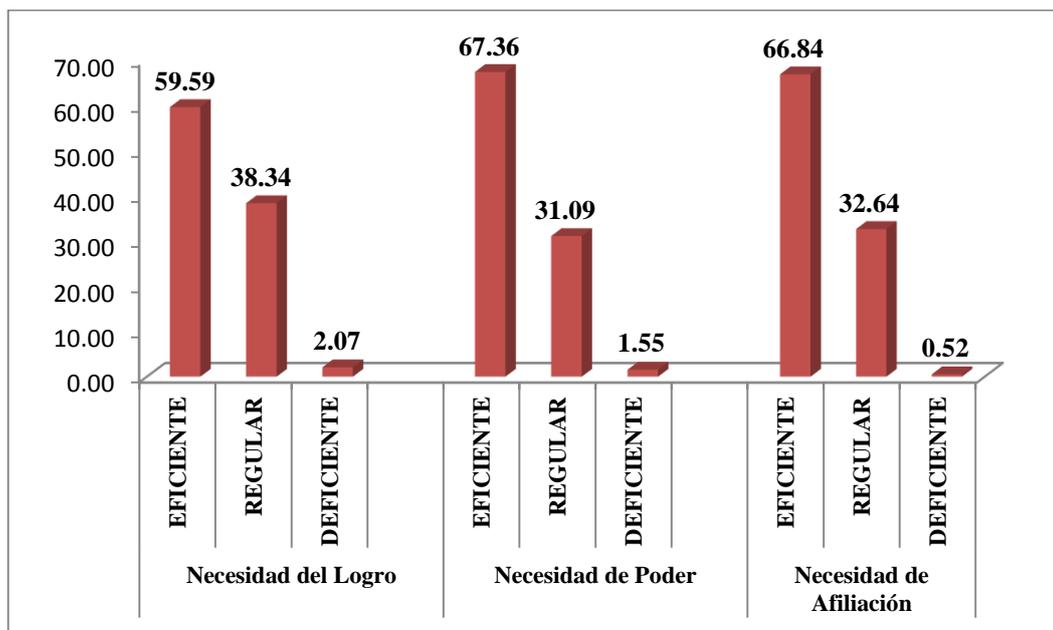
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de Resultados:



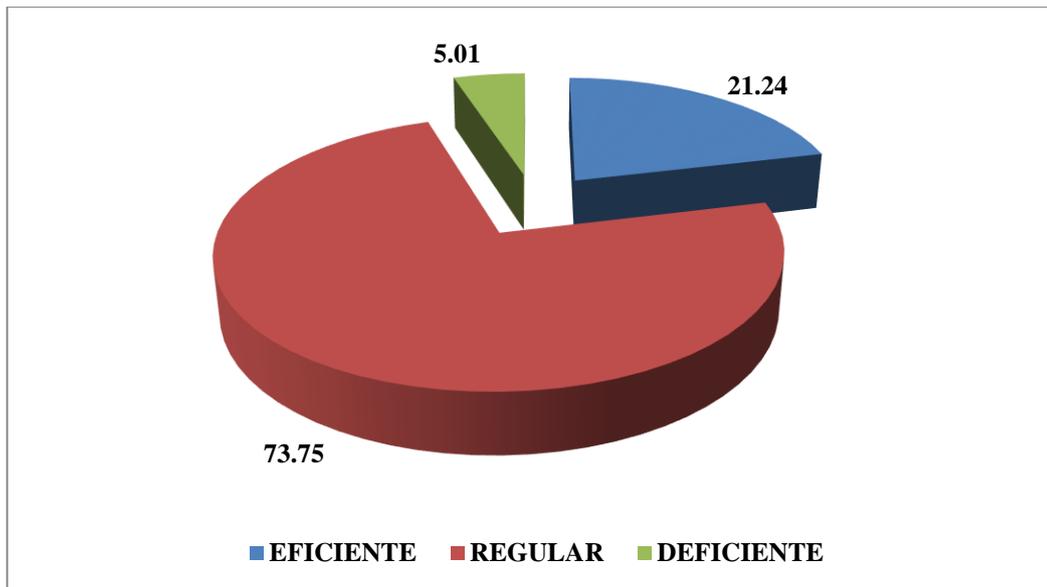
**Figura 1.** Expresión porcentual de los niveles de la variable Motivación Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Se evidencia que la motivación laboral en conductores de transporte de personal de la empresa Transportes Línea S.A., presentó un nivel de eficiente 64.59%, regular 34.02 % y 1.38% en el nivel de deficiente (Figura 1).



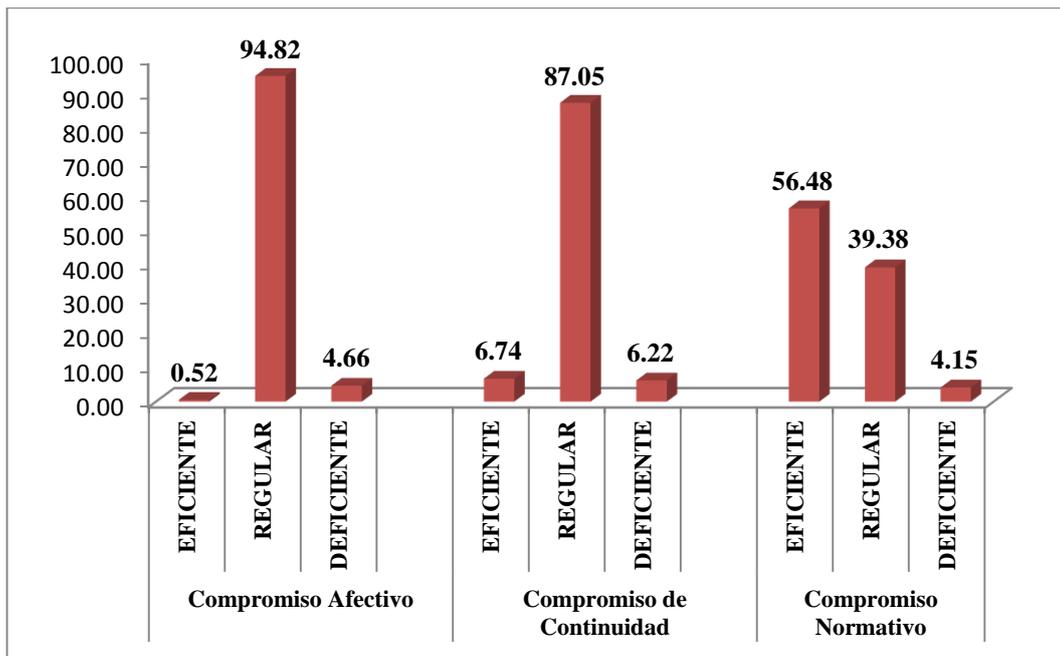
**Figura 2.** Expresión porcentual de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Los valores obtenidos por cada dimensión en la variable motivación presentaron un patrón de comportamiento en las tres dimensiones que conforman la variable motivación, lo cual quiere decir que prevalece el nivel eficiente con valores de 59.59%, 67.36% y 66.84% respectivamente (Figura 2).



**Figura 3.** Expresión porcentual de los niveles de la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.

Se evidencia que el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa Transportes Linea S.A., presento un nivel de eficiente 21.24%, regular 73.75 % y 5.01% en el nivel de deficiente (Figura 3).



**Figura 4.** Expresión porcentual de los niveles de las dimensiones de la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Los valores obtenidos por cada dimensión en la variable compromiso presentaron un patrón de comportamiento en las dos primeras dimensiones que conforman la variable compromiso, prevaleciendo el nivel regular con valores de 94.82 % y 87.05 %, mientras que la dimensión comportamiento normativo prevaleció el nivel eficiente con un valor de 56.48 % (Figura 4).

### 3.2. Pruebas de Normalidad:

**Tabla 6.**

*Determinación de Momentos o Valores Específicos de la serie de datos de las dimensiones de las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.*

	D1V1	D2V1	D3V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	V2
<b>MEDIA</b>	18.166	18.570	19.249	55.984	17.570	17.627	21.762	56.959
<b>MODA</b>	22	21	22	60	17	18	27	60
<b>MEDIANA</b>	19	19	20	60	17	17	22	58
<b>DESVIACIÓN ESTANDAR</b>	3.316	2.884	3.382	9.100	1.996	2.742	5.025	8.922
<b>CURTOSIS</b>	-0.682	0.266	-0.494	-0.419	0.070	1.653	-1.210	-0.654
<b>ASIMETRÍA</b>	-0.649	-1.001	-0.792	-0.935	-0.320	0.858	-0.324	-0.359
<b>COEFICIENTE DE VARIABILIDAD</b>	18.252	15.532	17.570	16.254	11.363	15.553	23.093	15.664
<b>VALOR MÁXIMO</b>	22	22	23	66	22	25	30	75
<b>VALOR MÍNIMO</b>	10	10	10	32	12	12	12	38
<b>RANGO</b>	12	12	13	34	10	13	18	37
<b>VALORES DE ACUERDO A DISTRIBUCIÓN NORMAL</b>	28.113 (V. máx.)	27.223 (V. máx.)	29.395 (V. máx.)	83.284 (V. máx.)	23.559 (V. máx.)	25.852 (V. máx.)	36.838 (V. máx.)	83.725 (V. máx.)
	8.219 (V. mín.)	9.917 (V. mín.)	9.103 (V. mín.)	28.685 (V. mín.)	11.580 (V. mín.)	9.402 (V. mín.)	6.685 (V. mín.)	30.192 (V. mín.)

Según los valores obtenidos en la tabla 6, para que exista una distribución normal, los valores de media, moda y mediana deben presentar valores similares o muy próximos entre ellos, lo cual no se presenta. La serie de datos no describe una distribución normal, ya que el valor de curtosis no es igual o muy próximo a 0, donde muestra que los datos están muy dispersos. La asimetría que prestaron los valores indican que la cola esta para el lado izquierdo por presentar en su gran mayoría valores negativos, en tal sentido se observaron que dichos valores distan de cero, para ser considerados como distribución normal. También se precisa que los valores de acuerdo a una distribución normal son diferentes a los valores máximos y mínimos presentes en la serie de datos. Finalmente se estableció medir la relación entre motivación y compromiso laboral mediante el coeficiente de Spearman.

### 3.3. Pruebas de Hipótesis Correlacionales:

**Tabla 7.**

*Determinación del Coeficiente de Spearman de las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.*

<b>Variab</b> les	<b>Coeficiente de Spearman</b>
<b>Motivación y Compromiso Laboral</b>	Rho= 0.565 (p=0.05)

**Tabla 8.**

*Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Logro y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.*

<b>Variab</b> les	<b>Coeficiente de Spearman</b>
Dimensión Necesidad de Logro y Variable Compromiso Laboral	Rho= 0.535 (p=0.05)

**Tabla 9.**

*Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Poder y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.*

<b>Variab</b> les	<b>Coeficiente de Spearman</b>
Dimensión Necesidad de Poder y Variable Compromiso Laboral	Rho= 0.527 (p=0.05)

**Tabla 10.**

*Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Afiliación y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., Trujillo 2019.*

<b>Variab</b> les	<b>Coeficiente de Spearman</b>
Dimensión Necesidad de Poder y Variable Compromiso Laboral	Rho= 0.708 (p=0.05)

La correlación entre las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Linea S.A., fue obtenido el valor de Rho = 0.565, siendo una correlación moderada. En tal sentido las correlaciones entre la dimensión

Necesidad de Logro y compromiso presento un valor de  $Rho = 0.535$ , siendo correlación moderada. La dimensión Necesidad de Poder y compromiso presento un valor de  $Rho = 0.527$ , siendo una correlación moderada y la dimensión Necesidad de Afiliación y compromiso presento un valor de  $Rho = 0.708$ , siendo una correlación alta.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En base a los resultados encontrados, se evidencia que hay mayor motivación laboral en conductores de transporte de personal en la empresa de estudio, mientras que el compromiso laboral se muestra en una incertidumbre al presentar elevado valor en el nivel intermedio. En respuesta a la bibliografía, se espera que adquieran un elevado rendimiento y desempeño laboral (Marshall, 1998).

Los valores encontrados fueron en motivación laboral 64.59% y compromiso laboral 21.24%, en tal relación Alvarado (2018), reportó que en el estudio realizado se encontró que la motivación de los colaboradores se encuentra en un nivel alto (54.8%) y la medición del clima organizacional de la empresa se encuentra en un nivel bueno (64.4%), sin embargo los valores obtenidos por Gil et al., (2013) quien ha encontrado que la institución de estudio ubicada en el distrito de Huaura, los trabajadores presentaron un 54% como valor en compromiso y un 21% de motivación, atribuyendo al ambiente laboral que poseen, con lo cual se contradice con lo encontrado en la investigación.

Una explicación muy interesante con respecto a una elevada motivación es lo que sostiene Herzberg (1964), los factores motivacionales están relacionados directamente a la persona. Considerando solo los factores motivacionales, el gran número de los trabajadores se encuentra altamente motivado, evidenciándose esfuerzos y estrategias para fortalecer cada vez más esto, además de atribuirle que la empresa cuenta con un escenario interesante para trabajar motivados. La investigación de Alvarado (2018) la cual presenta una similar temática y está dentro del sector de transportes, muestra que la motivación en transportistas es alta, lo cual coincide con lo encontrado, asimismo coincide con lo realizado por Franco (2018) con respecto a la motivación en una empresa de transportes.

Con respecto al compromiso se encontraron valor a los cuales denominaremos inciertos, ya que no precisa si es a favor o en contra, lo cual es posible asociar con una investigación realizada por la institución Gallup (2013) quienes evidencian una realidad a nivel global, donde hay bajos niveles de compromiso organizacional promedio y existiendo solo el 13% de la colectividad laboral activa en ciento cuarenta y dos países los cuales poseen un compromiso con su actividad laboral.

Las dimensiones que integran la motivación en los conductores de transporte de personal mostraron una configuración de nivel eficiente para necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación, sobresaliendo las dos últimas dimensiones con valores

altos, sin embargo en la investigación realizada con trabajadores administrativos por Espinoza (2017) evidencia que la motivación por cada dimensión presento valores altos a nivel de regular.

Siendo preciso indicar que las dimensiones que conformaron el compromiso en los conductores de transporte de personal, evidenciaron que el compromiso afectivo y compromiso de continuidad presentaron altos valores en el nivel regular, mientras que la dimensión compromiso normativo tuvo un valor alto en el nivel eficiente, esta conducta hallada en la investigación de Espinoza (2017) ocurre lo contrario todas las dimensiones presentaron alto valor para el nivel regular. Siendo necesario precisar que los instrumentos empleados por el mencionado autor fueron los empleados para la presente investigación.

La investigación demostró la existencia de una relación entre las variables motivación y compromiso laboral, al tener un valor de  $Rho= 0.565$ , lo cual coincide con los resultados encontrados en la investigación de Pérez (2014), también se asemeja con Suyapa (2016) y Cáceres (2015) quienes reportan que Si existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. En tal sentido afirman Enriques (2014) y Pérez (2014) que sus investigaciones concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables.

## V. CONCLUSIONES

La investigación concluye que:

**PRIMERA.** Se determinó la existencia de la relación entre Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, con un valor de  $Rho= 0.565$ , entendiéndose como una correlación moderada.

**SEGUNDA.** Los totales porcentuales por cada nivel de Motivación Laboral fueron eficientes 64.59%, regular 34.02 % y 1.38% en el nivel de deficiente, mientras que en Compromiso Laboral fueron eficiente 21.24%, regular 73.75 % y 5.01% en el nivel de deficiente en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

**TERCERA.** Los totales porcentuales por cada nivel de las dimensiones de Motivación Laboral fueron para Necesidad de Logro se obtuvieron valores en eficiente 59.59%, regular 38.34%, deficiente 2.07%. Para la dimensión Necesidad de Poder se obtuvieron valores en eficiente 67.36%, regular 31.09%, deficiente 1.55% y para la dimensión Necesidad de Afiliación se obtuvieron valores en eficiente 66.84%, regular 32.64% y deficiente 0.52% y Compromiso Laboral fueron Compromiso Afectivo se obtuvieron valores en eficiente 0.52%, regular 94.82%, deficiente 4.66%. Para la dimensión Compromiso de Continuidad se obtuvieron valores en eficiente 6.74%, regular 87.05%, deficiente 6.22% y para la dimensión Compromiso Normativo se obtuvieron valores en eficiente 56.48%, regular 39.38% y deficiente 4.15% en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

## VI. RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos, se recomienda al departamento del talento humano de Transportes Línea lo siguiente:

- Desarrollar un programa de actividades estratégicas que promuevan la **motivación** y el **compromiso** para que se pueda lograr el desarrollo propio y profesional de los conductores, a través de talleres de sensibilización sobre la organización y los beneficios de pertenecer a Transportes Línea S.A. Además de otorgar reconocimientos por la labor que vienen realizando en las operaciones de trabajo.
- Promover el desarrollo del Programa Línea de carrera de acuerdo a las necesidades y superación técnica-operativa del trabajador.
- Evaluar semestralmente la **motivación** y el **compromiso** laboral, y considerarlo como tema envergadura para que el departamento del talento humano trabaje indicadores en base a estas dos variables, esto logrará, primero estar al tanto de los niveles de percepción de cada trabajador y segundo poder desarrollar estrategias que permitan llegar a la consecución de lo planteado.

## VII. REFERENCIAS

- Aguilar J., González D. & Aguilar A. (2016). *Un modelo estructural de motivación intrínseca Trabajo de investigación*.
- Ajahuana, K. & Guerra, B. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud ampliación Paucarpata de Arequipa. Tesis de Maestría de la Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa – Perú.
- Aldana J. (2013). Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Alderfer Clayton (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.
- Alvarado, A. (2018). Motivación laboral en los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Alvarado E.I.R.L y su relación con el clima organizacional Chiclayo, 2016-2017. Tesis de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.
- Benavides, O. (2016). MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño 18(1).
- Cameron, K. & Spreitzer, G. (2012). What is positive about Positive Organizational Scholarship? En K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 1-14). New York: Oxford University Press.
- Castillo, F. (2010). IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Artículo de la Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo, N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis de maestría de la PUCP. Lima –Perú.

- Choque, E., Díaz, G. (2019). "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CONDUCTORES DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA". Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2013). Código de Ética profesional del Psicólogo peruano.
- Eslami, J. and Gharakhani D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. ARPN Journal of Science and Technology. 2. 85-91.
- Espinoza, D. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016. Tesis para optar el grado de maestro de la Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Franco, F. (2018). "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018". Universidad Cesar Vallejo.
- Frías (2014). En su investigación "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación. Chile".
- Gallup. Inc. State of the global workplace. (2013). Report. Washington DC – EE.UU.
- Gil W., Reyes J., Cornelio L., Olaya P., Atoche N., Rímac H. & Barboza, M. (2013). Cultura Organizacional y Recursos Humanos, Municipalidad distrital de Huaura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- Gómez, D., Recio R., Avalos M., González J. (2013) SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN LAS ORGANIZACIONES DE RIO VERDE, S.L.P. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento. Vol. 4(1).
- Gutiérrez, E. (2014). La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo. Tesis para optar el grado de maestro. Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Edit. McGRAW-HILL. México.
- Herzberg F. (1964). The Motivation-Hygiene Concept and Psychotherapy. Personnel Administration.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (2011). "The motivation to work", John Wiley, Nueva York.

- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, Nro. 60.
- Marshall, S. (1998). *Dirigir Motivando: manual del monitor y cuestionario MBM*. 3a Ed. Madrid: Ramon Areces.
- Maslow, A. H. (1954). "*Motivación y personalidad*", Sagitario.
- McGREGOR, Douglas (1966). "The human side of Enterprise" en MIT Press, Cambridge.
- McCLELLAN, D.C. (1989). "Estudio de la motivación Humana". Madrid Narcea.
- Meyer, J & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Montoya, E. (2014). "Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center". Tesis de bachiller de la UPC. Lima-Perú.
- Navarro. (2011). *Clima y compromiso organizacional*. México: Universidad de Veracruz.
- Pineda, D.&Godínez, Y. (2011). *La motivación y el clima organizacional de los trabajadores*. Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Ramos, C. (2013). *Comportamiento Organizacional en las Delegaciones Departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.
- Roldan, P. (2018). Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes TRC Express S.A.C. Trujillo 2018. Universidad Nacional de Trujillo.
- Romero, P. (2017). "Compromiso Organizacional de los servidores públicos que se encuentran contratos ocasionales y con nombramiento en el Ministerio de Relaciones Laborales." Tesis de Maestría de la UASB.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Vallejos, L. (2014). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar 2014. Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

Werther, W., Davis K. (2008).Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas. McGRAW-HILLINTERAMERICANA Editores.

## VIII. ANEXOS

**Anexo 1.** Cuestionario para medir la Motivación en conductores de Transportes Línea S.A.

### MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDECISO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

N <sup>a</sup>	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE				
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	1	2	3	4	5
3	Me gusta ser programado en tareas complejas	1	2	3	4	5
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
5	Disfruto con satisfacción de terminar una tarea difícil	1	2	3	4	5
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	2	3	4	5
8	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	1	2	3	4	5
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5
11	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	1	2	3	4	5
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas del trabajo sobre temas que no forman parte de las labores	1	2	3	4	5
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el trabajo	1	2	3	4	5
14	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo	1	2	3	4	5

**¡Muchas Gracias!**

**Anexo 2.** Cuestionario para medir el Compromiso en conductores de Transportes Línea S.A.

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, encierre con un círculo el número que corresponda a su opinión.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDECISO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

N <sup>a</sup>	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE				
<b>1</b>	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5
<b>2</b>	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	1	2	3	4	5
<b>3</b>	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5
<b>4</b>	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	1	2	3	4	5
<b>5</b>	No me siento integrado plenamente en mi organización.	1	2	3	4	5
<b>6</b>	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
<b>7</b>	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
<b>9</b>	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	1	2	3	4	5
<b>10</b>	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	1	2	3	4	5
<b>11</b>	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
<b>12</b>	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
<b>13</b>	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	1	2	3	4	5

<b>14</b>	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	1	2	3	4	5
<b>16</b>	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
<b>17</b>	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
<b>18</b>	Estoy en deuda con la organización.	1	2	3	4	5

**¡Muchas Gracias!**

### Anexos 3. Certificados de Validación de instrumentos.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	INTENTO mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
11	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas del trabajo sobre temas que no forman parte de las labores	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
14	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Prefero trabajar con otras personas más que trabajar solo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Jose Luis Rodriguez Rodriguez DNI: 80637457

Especialidad del validador: GESTION TALENTO HUMANO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 05 del 2019

  
Firma del Experto Informante.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	✓		✓		✓		
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	✓		✓		✓		
5	No me siento ligado plenamente a mi organización.	✓		✓		✓		
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
7	Hoy permanecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de mi organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	✓		✓		✓		
16	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
17	No abandonaré mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
18	Estoy en deuda con la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Jose Luis Rodriguez Rodriguez DNI: 80637457

Especialidad del validador: GESTION TALENTO HUMANO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

09 de 05 del 2019

  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2</b>								
6	Me gusta trabajar en competencia y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
11	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3</b>								
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas del trabajo sobre temas que no forman parte de las labores	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
14	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Prefero trabajar con otras personas más que trabajar solo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIAS*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: *HERNANDEZ CAVA LUIS BERARDO*

DNI: *18206826*

Especialidad del validador: *GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y FINANZAS*

07 de mayo del 2019.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	✓		✓		✓		
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	✓		✓		✓		
5	No me siento ligado plenamente a mi organización.	✓		✓		✓		
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2</b>								
7	Hay permanecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de mi organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3</b>								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	✓		✓		✓		
16	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
18	Estoy en deuda con la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIAS*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: *HERNANDEZ CAVA LUIS BERARDO*

DNI: *18206826*

Especialidad del validador: *GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y FINANZAS*

07 de mayo del 2019.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	D disfruto con satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
11	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas del trabajo sobre temas que no forman parte de las labores	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
14	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Ys. PEDRO ANAYO SUAREZ DNI: 46123308

Especialidad del validador: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

07 de Mayo del 2019



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	✓		✓		✓		
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	✓		✓		✓		
5	No me siento ligado plenamente a mi organización.	✓		✓		✓		
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	Hoy permanecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de mi organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	✓		✓		✓		
16	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
18	Estoy en deuda con la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Ys. PEDRO ANAYO SUAREZ DNI: 46123308

Especialidad del validador: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

07 de Mayo del 2019



<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

**Anexo 4.** Matriz de datos de Variables Motivación y Compromiso, con sus dimensiones y niveles correspondientes.

Sujetos	D1V1	NIVD1V1	D2V1	NIVD2V1	D3V1	NIVD3V1	TOTALV1	NIVV1	D1V2	NIVD1V2	D2V2	NIVD2V2	D3V2	NIVD3V2	TOTALV2	NIVV2
1	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	61	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
2	18	EFICIENTE	21	EFICIENTE	17	EFICIENTE	54	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
3	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	21	REGULAR	22	REGULAR	27	EFICIENTE	70	EFICIENTE
4	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	22	REGULAR	27	EFICIENTE	68	EFICIENTE
5	17	EFICIENTE	18	EFICIENTE	17	EFICIENTE	52	REGULAR	17	REGULAR	23	REGULAR	25	EFICIENTE	65	REGULAR
6	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
7	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
8	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	18	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
9	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	61	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
10	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
11	16	EFICIENTE	17	EFICIENTE	17	EFICIENTE	50	REGULAR	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
12	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
13	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
14	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	18	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
15	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
16	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
17	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
18	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
19	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	61	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
20	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
21	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
22	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
23	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	20	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	67	EFICIENTE
24	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	20	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	67	EFICIENTE
25	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
26	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
27	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
28	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
29	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
30	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
31	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
32	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
33	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	61	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
34	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
35	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
36	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
37	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	23	EFICIENTE	59	REGULAR
38	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
39	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
40	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
41	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	18	REGULAR	19	REGULAR	26	EFICIENTE	63	REGULAR
42	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	19	REGULAR	20	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
43	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	20	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	69	EFICIENTE
44	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	21	REGULAR	22	EFICIENTE	29	EFICIENTE	72	EFICIENTE
45	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	22	EFICIENTE	23	EFICIENTE	30	EFICIENTE	75	EFICIENTE
46	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
47	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
48	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
49	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
50	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
51	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
52	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
53	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
54	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	19	REGULAR	26	EFICIENTE	63	REGULAR
55	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	19	REGULAR	20	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
56	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	20	REGULAR	21	REGULAR	28	EFICIENTE	69	EFICIENTE
57	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
58	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
59	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
60	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
61	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
62	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
63	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
64	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
65	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	20	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
66	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	61	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
67	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
68	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	20	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	67	EFICIENTE
69	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	61	EFICIENTE	20	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	67	EFICIENTE

70	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
71	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
72	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
73	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
74	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
75	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
76	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
77	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
78	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
79	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
80	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
81	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
82	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	19	REGULAR	28	EFICIENTE	65	REGULAR
83	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
84	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
85	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	19	REGULAR	17	REGULAR	27	EFICIENTE	63	REGULAR
86	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	19	REGULAR	21	REGULAR	57	REGULAR
87	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	17	REGULAR	19	REGULAR	21	REGULAR	57	REGULAR
88	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
89	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
90	18	EFICIENTE	17	EFICIENTE	17	EFICIENTE	52	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
91	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
92	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
93	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
94	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
95	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
96	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
97	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
98	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
99	17	EFICIENTE	17	EFICIENTE	18	EFICIENTE	52	REGULAR	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
100	18	EFICIENTE	17	EFICIENTE	18	EFICIENTE	53	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
101	13	REGULAR	14	REGULAR	12	REGULAR	39	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
102	16	REGULAR	15	REGULAR	12	REGULAR	43	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
103	13	REGULAR	15	REGULAR	12	REGULAR	40	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
104	17	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	52	REGULAR	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
105	18	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	53	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
106	15	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
107	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
108	12	EFICIENTE	15	REGULAR	16	REGULAR	43	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
109	18	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	53	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	EFICIENTE	58	REGULAR
110	15	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
111	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
112	13	EFICIENTE	15	REGULAR	16	REGULAR	44	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
113	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
114	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	21	REGULAR	18	REGULAR	27	EFICIENTE	66	EFICIENTE
115	18	REGULAR	17	REGULAR	17	REGULAR	52	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
116	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
117	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
118	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
119	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
120	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	15	REGULAR	13	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	40	DEFICIENTE
121	15	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR	16	REGULAR	12	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	41	DEFICIENTE
122	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	14	REGULAR	13	REGULAR	14	REGULAR	41	DEFICIENTE
123	12	REGULAR	13	REGULAR	12	REGULAR	37	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
124	13	REGULAR	12	REGULAR	12	REGULAR	37	REGULAR	15	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
125	13	REGULAR	12	REGULAR	12	REGULAR	37	REGULAR	13	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE

126	13	REGULAR	12	REGULAR	12	REGULAR	37	REGULAR	12	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE
127	14	REGULAR	12	REGULAR	12	REGULAR	38	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
128	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
129	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	49	REGULAR
130	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
131	13	REGULAR	15	REGULAR	13	REGULAR	41	REGULAR	13	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	14	REGULAR	39	DEFICIENTE
132	12	REGULAR	12	REGULAR	14	REGULAR	38	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	20	EFICIENTE	55	REGULAR
133	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	EFICIENTE	56	REGULAR
134	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	EFICIENTE	47	REGULAR
135	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
136	18	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	53	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
137	13	REGULAR	12	REGULAR	13	REGULAR	38	REGULAR	15	REGULAR	12	DEFICIENTE	12	REGULAR	39	DEFICIENTE
138	14	REGULAR	13	REGULAR	12	REGULAR	39	REGULAR	14	REGULAR	13	DEFICIENTE	13	REGULAR	40	DEFICIENTE
139	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	13	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	12	REGULAR	38	DEFICIENTE
140	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	22	EFICIENTE	61	EFICIENTE	20	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	59	REGULAR
141	15	REGULAR	12	REGULAR	13	REGULAR	40	REGULAR	16	REGULAR	14	REGULAR	13	REGULAR	43	REGULAR
142	18	REGULAR	17	REGULAR	17	REGULAR	52	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
143	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
144	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
145	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
146	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
147	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	49	REGULAR
148	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	REGULAR	60	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
149	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
150	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
151	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	49	REGULAR
152	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	25	EFICIENTE	60	REGULAR
153	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
154	15	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
155	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
156	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
157	15	REGULAR	12	REGULAR	15	REGULAR	42	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
158	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
159	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
160	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
161	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	25	REGULAR	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
162	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	61	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
163	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	20	EFICIENTE	60	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
164	22	EFICIENTE	21	EFICIENTE	23	EFICIENTE	66	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
165	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
166	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
167	17	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	52	REGULAR	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
168	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
169	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
170	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	49	REGULAR
171	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
172	14	REGULAR	13	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	13	DEFICIENTE	14	REGULAR	13	DEFICIENTE	40	REGULAR
173	15	REGULAR	12	REGULAR	15	REGULAR	42	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
174	19	EFICIENTE	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	22	EFICIENTE	57	REGULAR
175	15	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR

176	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
177	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
178	15	REGULAR	12	REGULAR	15	REGULAR	42	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
179	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
180	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
181	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	48	REGULAR
182	12	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	49	REGULAR
183	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
184	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
185	16	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	51	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	47	REGULAR
186	22	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	18	REGULAR	17	REGULAR	20	REGULAR	55	REGULAR
187	21	EFICIENTE	22	EFICIENTE	22	EFICIENTE	65	EFICIENTE	17	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	56	REGULAR
188	18	REGULAR	19	EFICIENTE	23	EFICIENTE	60	EFICIENTE	19	REGULAR	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	71	EFICIENTE
189	14	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	47	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	46	REGULAR
190	10	DEFICIENTE	12	REGULAR	14	REGULAR	41	REGULAR	13	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	14	REGULAR	39	DEFICIENTE
191	11	DEFICIENTE	11	DEFICIENTE	10	DEFICIENTE	32	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE
192	10	DEFICIENTE	10	DEFICIENTE	12	REGULAR	32	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE
193	11	DEFICIENTE	11	DEFICIENTE	13	REGULAR	35	REGULAR	13	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE

**“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”**

Trujillo, 17 de mayo del 2019.

**Sr. Mario Ernesto Talledo Manrique.**

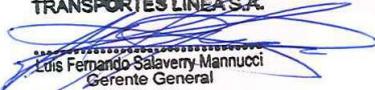
Tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

De mi especial consideración tengo a bien en hacer llegar mis cordiales saludos y a la vez poner en conocimiento la **AUTORIZACIÓN** correspondiente para el uso de información sobre la empresa Transportes Línea (siendo estos registros de test de motivación y compromiso organizacional) para el desarrollo de tesis de investigación, la cual lleva por título: “MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE PERSONAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES LINEA S.A., 2019”, para optar el grado académico de MAGISTER EN TALENTO HUMANO, por la Universidad Cesar Vallejo, ya que los beneficios a obtener son la difusión de marca en el campo de la ciencia y la tecnología, además de evidenciar la presencia de un buen escenario para el desarrollo de actividades de acuerdo a la naturaleza de la empresa.

En tal sentido se hace muestra del apoyo constante a la educación y formación de nuevos valores en la sociedad.

Atentamente.

**TRANSPORTES LINEA S.A.**  
  
Luis Fernando Salaverry Mannucci  
Gerente General